

精神障害者の就労支援の実際

北河内東障害者就業・生活支援センター
就業支援ワーカー 金塚 たかし

第1 はじめに

1 精神障害とは

精神障害者の主な種類

- 老年性痴呆
- アルコール精神病
- そううつ病
- 神経症
- 統合失調症

2 雇用対策上の精神障害者

「障害者の雇用の促進等に関する法律」定める精神障害者とは、統合失調症、そううつ病又はてんかんにかかっている者、もしくは、精神保健福祉手帳の交付を受けている者で症状が安定し就労が可能な者。

3 統合失調症とは

多様な症状と経過から「1人ひとりの病気」と言われることもある。総人口の100人に1人の割合で発病する病気であり、その人の人生のコースに大きく影響を与える病である。本人の苦しみも、家族の苦しみも大きい。

発病の原因はわかっていない。遺伝的原因、心理・社会的原因までさまざまな仮説がある。薬物療法が一定の成果をあげていることから、何らかの器質的な要因が推測されている。環境的要因も少なからず認められている。

- ・ 偏見の強い病気であること
 - 社会の偏見
 - 家族の偏見
 - 本人の偏見

(1) 症状

統合失調症はそのタイプによっても異なるが、20歳前後で発病することが多い、症状と経過はさまざまである。

感情 表情や身のこなしが硬い・感情を示さない・からに閉じこもる
思考 支離滅裂・強迫観念・妄想（被害妄想、追跡妄想、注察妄想など）
知覚 幻覚（幻聴、幻臭、幻味、幻触など）

（２）障害とは

- ・疲れやすさ、集中力の低下、根気の低下（20kgの荷物）
- ・緊張する、要領が悪い
- ・対人関係が苦手
- ・新しいことが苦手
- ・自信がもてないなど

ポイント

精神障害者の「障害」は固定されず波がある

第2 支援者として知っておきたい制度

1 障害者雇用の法制度

- ・障害者雇用率制度

法定雇用障害者数 = 企業全体の常用労働者の総数 × 障害者雇用率

一般企業 1・8% 常用雇用56人以上の企業

特殊法人 2・1% 常用雇用48に以上の特殊法人、独立行政法人

国・地方公共団体 2・1%

教育委員会 2・0%

ポイント

精神障害者は雇用率に算定されていない

- ・障害者雇用納付金制度

障害者雇用未達成人数 × 50,000円 = 障害者雇用納付金の額

ポイント

300人以下の事業主からは徴収されない

- ・特定求職者雇用開発助成金

障害のある方を雇い入れた事業主に対して、その雇い入れに係る者に支払った賃金の一定率を雇い入れた日から一定期間支給する

最大助成率 1/2 最大助成期間 1年6ヶ月

ポイント

精神障害者も助成対象

- ・重度障害者介助等助成金（業務遂行援助者の配置）

新規に雇い入れた障害のある方が業務を遂行する際に、必要な指導助言を行う者を事業所で配置した場合、10年間の助成金が支給される

ポイント

精神障害者の短時間労働者は15H~20H

特定求職者雇用開発助成金の短時間労働者は20H~30H

2 障害者雇用の援助事業

- ・職場適応訓練事業

6ヶ月以内の訓練。訓練終了後引き続き雇用してもらう制度。

事業主に対し訓練生1人につき、1ヶ月24,000円、訓練生に138,170円

- ・障害者試行雇用事業（トライアル雇用）

3ヶ月間の試行雇用。障害者の適性を見極め本採用に向けたきっかけ作りをする。
対象労働者1人つき50,000円の支給

- ・職場適応援助者（ジョブコーチ）

障害の理解と、障害に配慮した対応、作業内容、作業工程の設定についての助言、
援助等々

標準期間は2～4ヶ月

- ・社会適応訓練事業

一般事業所で働く事を通じて社会生活に必要な訓練を行う。事業所に通勤すること
により社会経験を積み、働く事や人間関係、社会的ルールを学ぶ。

窓口は保健所

3 支援機関

- ・公共職業安定所

仕事内容は大きく分けると3つに要約

（1）窓口での職業相談、職業紹介

（2）求人情報の提供

（3）雇用保険の給付

ポイント

ハローワークによっては精神障害者専門相談員がいる。

- ・地域障害者職業センター

職業相談、職業評価、職業準備訓練、職業自立支援事業等々

- ・障害者就業・生活支援センター

地域における就労支援の核となるべく、横軸の連携（ネットワーク）の構築目指し
ている。

障害種別を問わない。当事者支援、企業支援、障害者理解の啓発、生活面も含めた
一体的支援

第3 就労支援のポイント

1 働く為に何が必要か

健康管理・基本的な生活習慣

障害の理解

対人技能

労働習慣

職業適性

ポイント

自分自身をよく知る

2 自分自身をよく知るには

健康管理・・・どんなことに気をつければいいか

障害の理解・・・これはとても難しいこと

a 自分の病気のことを知る

- ・ 調子を崩すきっかけ
- ・ 調子を崩した時の症状
- ・ 調子を崩した時の対処法

b 服薬管理が出来る

c 相談できる

自分のできること、出来ない事

発病前の自分と発病後の自分を比較する

ポイント

表などを利用し整理をする

3 当事者及びその取り巻く環境の把握

時間をかけ信頼関係をつくり状況把握

生活面の把握

ポイント

脆弱な足場の解消（支援者が誰か、家庭の障害に対する理解は等）

4 求職活動を進める上で

オープンかクローズか…具体的に事例を出しじっくり時間をかける

オープンにするメリット

- ・ 面接に支援者が同行できる
- ・ ジョブコーチや助成金制度が利用できる
- ・ 仕事内容や仕事時間に配慮してもらいやすい
- ・ 通院日や体調不調時に休みをもらいやすい
- ・ 支援者が定期的に会社訪問し当事者との調整が出来る
- ・ 障害のことを知られる不安がない

クローズにするメリット

- ・ 給料等の条件面で他の従業員と同等の扱いになる
- ・ 障害をオープンにした場合に比べて面接のチャンスが多くある

ポイント

体力・持続力・作業スピード・作業の正確さ・人間関係・質問を上手くかわせるかなどで自信がなければオープンを！

- ・ モデルを示せるか…1つ1つステップアップ

焦りをいかにおさえるか

目標の内容について当事者と支援者が一致している

目標を何度も確認する

ポイント

先に見える具体的な目標設定

- ・ 地域との連携…単独機関だけでは支えきれない

医療機関、保健所、生活支援センター、作業所等の把握

セールスポイントや苦手な事、性格や行動面での特徴が見えてくる。

ポイント

医療機関との連携は絶対必要不可欠

障害者就業・生活支援センターと医療機関との連携

<総論>

- 一 その人の身になって考えているか
- 二 その人の幸せを考えているか
- 三 病気・障害はその人の人生の一部であることを認識しているか
- 四 一般論ばかり語っていないか
- 五 具体的な方針を出し、共有し、担うべき部分を明確にしているか
- 六 お互い自分の領域に閉じこもらず、相手の領域にも踏み込んでいるか
- 七 各関係機関の内容についてどれだけ知っているか
- 八 一度の失敗で諦め決め付けていないか
(当事者に対して、連携相手に対して)
- 九 初めから諦めず、前を向いているか
- 十 人の人生に関わる上で謙虚であるか

<各論>

連携する上でお互いの機関へ求める五ヶ条

就業・生活支援センターから医療機関へ

- 一 就労支援の必要性についての認識
- 二 病状の照会、今後、起こりうることについての予測・見通し
- 三 企業の面接同行、病状説明(企業の安心感・医療も企業を知り関係作り)
- 四 変化をキャッチ、素早く対応
- 五 密な連絡

医療機関から就業・生活支援センターへ

- 一 その人をしっかり受け止め、足場の一つとしての役割
- 二 具体的な目標設定をし、本人、支援者がそれを共有
- 三 就労に関する多くの社会資源との繋がり
- 四 変化をキャッチ、素早く対応
- 五 失敗しても諦めない

5 職場実習

雇用前実習、体験実習

すべてに不安をもっている

細かな条件も明らかにする 仕事時間、内容、人間関係

ポイント

置き忘れていたものを取り戻す・新しい能力の開発

6 職場定着

職場環境を知る・・・仕事内容、人間関係等

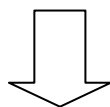
生活支援が重要

ポイント

企業との信頼関係

精神障害者の就労支援のキーポイントは不安感を安心感に！！

当事者の不安、企業の不安、支援者の不安、地域の不安



地域のネットワークが必要

第4 北河内東障害者就業・生活支援センター精神障害者への取り組み

1 精神障害者ジョブガイダンス

公共職業安定所主催・・・地域の医療機関と保健所、支援センターが連携して協力

- ・ 働く為に必要なこと
- ・ 情報収集のしかた
- ・ 履歴書、職務経歴書の書き方、自己検索パソコンの使い方
- ・ 事業所見学
- ・ 模擬面接
- ・ 就労中の精神障害者との座談会
- ・ SST（職場でのコミュニケーション）

2 グループ就労

地域の授産施設、保健所、支援センターが連携して、地域にある老人ホームの清掃業務を請け負う

社会適応訓練事業の利用

ステップアップの場

3 大阪府グループ就労支援事業

地域の医療機関と連携してグループ就労事業を受ける

3ヶ月間を基礎訓練（座学、知的障害者授産施設、一般企業）

3ヶ月間を職場実習（教会の清掃）

4 大東市障害者雇用職域開発モデル事業

市庁舎内で実習（事務仕事）

目的：職域開発、市職員への啓発、地域への啓発

第5 事例を通して

ケース1

就労に結びついた事例

Aさん 男性 27歳 統合失調症 発病15歳頃 Bクリニック通院

普通高校中退 職業訓練校卒 溶接工を3年経験

求職登録 職業評価 ケース会議 知的障害者授産施設で基礎訓練 トライアル雇用

ポイント

医療機関との連携

ケース2

一般就労に向けての事例

Dさん 男性 27歳 統合失調症 発病17歳頃 Bクリニック通院

普通高校卒 専門学校卒 職歴なし

作業所 ケース会議 ペアアールバイト グループでの就労

ポイント

地域との連携

ケース3

リタイアしてしまった事例

Eさん 女性 41歳 統合失調症 発病16歳頃 Bクリニック通院

定時制高校卒 職歴多数

ポイント

働く意欲の確認・適確な支援

ケース4

トライアル中でのリタイア

Fさん 男性 35歳 統合失調症 生活保護受給 妻あり グループ就労

ポイント

支援センターの役割不認識